

Política Corporativa de Compensación



TGI
Grupo Energía Bogotá



OBJETO

La Política Corporativa de Compensación de la Transportadora de Gas Internacional, se encuentra encaminada a:

1. Ser coherente con la dimensión del cargo y la responsabilidad asumida por el colaborador en su puesto de trabajo.
2. Atraer y retener a los colaboradores de alto potencial y desempeño, lo que implica contar con paquetes de compensación total que sean competitivos con las prácticas de empresas que constituyan el mercado de referencia.
3. Retribuir al colaborador de acuerdo con su esfuerzo y conforme a desempeños destacados.
4. Mantener e incrementar la motivación y el compromiso del colaborador.

ALCANCE

Esta política cubrirá a todos los colaboradores de la Transportadora de Gas Internacional TGI S.A. ESP, vinculados mediante contrato de trabajo.

DECLARACIONES DE COMPROMISO

Principios Rectores

1. Retribuimos conforme al nivel de responsabilidad y complejidad del cargo (equidad interna).
2. Retribuimos teniendo en cuenta el mercado de referencia (competitividad externa).
3. Retribuimos por los resultados, desempeño y competencias de cada colaborador.
4. Buscamos retener el mejor talento a través de un esquema de retribución apropiado.
5. Nos sujetamos y cumplimos a cabalidad la legislación de los países donde operamos.
6. Honramos lo acordado en las Convenciones Colectivas de Trabajo, pactos colectivos o cualquier otro arreglo colectivo existente.
7. La estructura de compensación se definirá en función del plan propuesto para cada perfil de cargo existente, considerando que la estrategia es posicionarse, en términos

Composición de la compensación

La compensación está comprendida por los siguientes elementos:

- a)** Compensación fija: Es la compensación bruta anual en efectivo que percibe el colaborador de carácter fijo. La política de compensación fija en TGI S.A. ESP, se basará en los siguientes aspectos:
- Reconocimiento en función de la complejidad y/o responsabilidad de las funciones asignadas
 - Existencia de bandas salariales que permitan administrar la compensación fija.
 - Aprobación por parte de la Junta Directiva de los aumentos anuales, cuando haya lugar a ello, de conformidad con los indicadores de mercado y los resultados de la compañía.

- Revisión periódica, con base en una encuesta salarial de empresas referentes, que permita conocer el nivel relativo de remuneración de los cargos con respecto a la mediana del mercado.

b) Compensación Variable: Es la retribución económica asociada a la consecución de determinados resultados. Su carácter no es fijo y se recibe en función del desempeño, competencias y resultados sobresalientes.

Su finalidad es:

- Recompensar los logros destacados de la Compañía, gracias al desempeño sobresaliente de todo el equipo de colaboradores.
- Compensar logros y desempeño destacados a nivel individual.
- Incentivar la creación de valor para el Grupo.
- Motivar a las personas a la consecución de un mejor desempeño de la Compañía.
- Incentivar el trabajo en equipo.
- Mecanismo para apalancar el cumplimiento de los objetivos propuestos en el PEC.

La política de compensación variable está basada principalmente en la consecución de objetivos y desempeño de la compañía y de las áreas que la conforman.

Su definición y evaluación se realizará anualmente o cuando se requiera, según las necesidades de la empresa.

El peso relativo de la compensación variable, como porcentaje de la compensación fija o total, se definirá y actualizará de acuerdo con las políticas de la empresa y dentro de las prácticas de mercado.

En la gestión de la compensación variable deberán tenerse en cuenta los siguientes principios:

- Debe estar vinculada a resultados claros, sencillos y relacionados con la estrategia.
- No debe premiar aquello que se retribuye mediante compensación fija, sino los esfuerzos adicionales que se traduzcan

en mejores resultados. La compensación variable en TGI S.A. ESP se dividirá en:

Compensación de corto plazo: Busca medir y reconocer el cumplimiento de los objetivos de forma anual (año calendario).

Compensación de largo plazo: Se otorga por cumplimiento de los objetivos de compañía y por permanencia en la misma.

La conveniencia o no de incluir este componente se evaluará de acuerdo con las características de cada empresa.

c) Beneficios: TGI S.A. ESP contará con un conjunto de beneficios monetarios y/o no monetarios a disposición de sus colaboradores, orientados a la satisfacción de una serie de necesidades complementarias e importantes para ellos y sus familias.

El Portafolio de Beneficios que se adopte debe obedecer a los siguientes lineamientos:

- Propender por elevar el nivel de vida y bienestar de todos los colaboradores y sus familias.
- Basarse en la equidad, en condiciones de mercado y acorde con el rol y nivel de cargo en la organización.



- Alinearse con la estructura organizacional y la estrategia de negocio contenida en el Plan Estratégico Corporativo (PEC).
- Atraer y retener a los colaboradores.
- Apalancar el objetivo de hacer de TGI S.A. ESP, uno de los lugares más atractivos para trabajar.

RESPONSABLES DE LA POLÍTICA

La aplicación, administración, seguimiento, monitoreo, control y mejora de la presente política estará a cargo de la Dirección de Gestión Humana del Grupo de Energía de Bogotá.

La Gerencia de Gestión Humana será la responsable de la implementación y cumplimiento de la presente política.

ADOPCIÓN DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN HUMANA EN TGI

La anterior política es realizada por el GEB, y TGI S.A. ESP como filial del GEB, procederá a adoptarla e implementarla.

Así mismo, derogará las anteriores políticas sobre la materia, revisará y alineará los procedimientos a la presente política.

VIGENCIA

La presente política entrará en vigencia a partir de la aprobación de la misma